

命令書(写)

再審申立人 エイアイジー・スター生命保険株式会社

再審査披申立人 全国銀行労働組合連合会

同 銀行産業労働組合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理由

第1 事案の概要

1 エイアイジー・スター生命保険株式会社(以下「会社」という。)は、本社にある顧客サービス本部を長崎県へ移転することに伴い、同本部所属の嘱託事務員に対して現在の契約(4ヵ月の有期雇用契約)限りで雇止めを行うこととした。

平成15年6月16日、雇止めされることとなった嘱託事務員のうち、X1、X2、X3、X4の4名(以下「X1ら」という。)ほか2名は、会社に雇用継続を求める要望書を提出したが、同月20日、会社は、「(ア)雇用継続は認められない、(イ)個人とは話ができない、(ウ)労働組合となら話をする」と回答した。そこで、X1らは、同月23日、会社に雇用継続を求めるため、銀行産業労働組合(以下「銀産労」という。)に加入した(X3及びX4は同年8月31日、X1及びX2は同年9月30日雇止めとなった)。

銀産労と全国銀行労働組合連合会(以下「銀行労連」という。また、銀産労と銀行労連を併せて「組合」ということがある。)とは、同年7月以降平成16年7月までの間、組合員であるX1らの雇用問題を議題とする団体交渉を行ったところ、組合は、平成15年7月7日の団体交渉に会社が誠実に応じなかったとして、平成15年7月14日、東京都労働委員会(以下「東京都労委」という。)に救済申立てを行った。本件は、同救済申立て後、会社と組合とが平成15年8月29日、同年10月8日、同年11月10日及び平成16年7月27日に行った4回の団体交渉を含めて、会社が誠実に団体交渉に応諾したか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

① 会社は、組合員である嘱託事務員の雇用問題について、誠実に団体交渉を尽くすこと。

② 謝罪文の掲示

3 初審東京都労委は、平成 17 年 4 月 15 日、上記団体交渉における会社の対応は不誠実であったとして、会社に対し、①組合が嘱託事務員の雇用問題を議題とする団体交渉を申し入れたときは、組合からの質問に対し、回答の根拠を裏付けるに足りる資料を示して回答するなど誠実に応じなければならないこと、②上記①に関する文書掲示及び③履行報告を命ずる救済命令を交付した。

会社はこれを不服として、平成 17 年 4 月 25 日、上記初審命令の主文を取消し、組合の救済申立てを棄却することを求めて再審査を申し立てた。

第 2 会社の不服主張

1 事実認定の誤りについて

初審命令は、X1 らの雇用問題を議題とする団体交渉(第 1 回団体交渉)において、会社が、① X1 らの雇止めには法的に問題があると認識していること、②会社の経営者たる外国人は日本の労働法規を理解していないことを発言したと認定しているが、いずれも真実に反している。

①については、会社の交渉担当者たる Y1 弁護士が「法的にいろいろ問題がある」旨の発言したのは事実であるが、その趣旨は、X1 らの雇止めは無効ないし取消といった個別具体的な法的な効力に関わる「問題」が存在することを自認したものではありません。Y1 弁護士が言及した「問題」とは、判例上有期雇用契約といえども雇止めについて解雇権濫用法理が適用され無効と判断される事案があり得ることを一般論の限りで指したものに過ぎない。それなのに、初審命令は、Y1 弁護士の発言本旨を捻じ曲げて、あたかも会社が X1 らの雇止めが無効であるとの確信を抱いて敢行したかのように、偏向的な事実認定をした。

また、②については、Y1 弁護士の発言を細切れにした不当な要約である。初審は、「外人」の範囲を会社の経営者に制限して解するが、Y1 弁護士は、外資系企業の平均像を念頭に置いて「外人」と表現したのである。初審命令は、会社の経営者たる外国人が日本法に照らしての法的な検討をないがしろにして闇雲に X1 らの雇止めを指示した旨を会社が明瞭に回答したかのごとく認定したが、会社はこのような趣旨の回答をしていない。

初審命令は、真実に反する認定事実を所与の前提として、誠実団体交渉義務に関する判断を下したため、以下の誤りを犯した。

2 誠実団交応諾義務に関する判断の誤り

(1) X1 らの雇用継続に対する期待について

初審命令は、「組合は、X1 らの雇用関係が任期満了により終了することなく継続されるべきであるとの主張を裏付ける事実を具体的に摘示して X1 らの雇用継続を求めているのであるから、組合が X1 らの雇用継続について強い期待を抱いて、これを要求するのも無理からぬところであるといえる」と指摘する。しかるに、上記の「事実」のうち、①「X1 らが採用時に 60 歳まで雇用が継続されると会社から説明を受けたこと」、②「部長から本社へ異動すれば雇用が継続されると言われたこと」は虚偽である(乙 33~乙 37)。X1 らの上司である部長は、嘱託事務員の雇用管理に長らく携わってきた内務担当の熟練者であり、破綻した会社が経営再建途上である中、上記の①のような継続雇用に関する説明をしたり、②のような有期労働契約の本旨から外れて雇用保障を安易に確約したことなど、全くなかった。

(2) X1 らの雇用問題に関する説明について

初審命令は、「会社は、団体交渉において組合が具体的に描示した事項について事実関係を確認し、それについての会社の見解を明らかにして組合の理解を求めるなど、客観的にみて説明を尽くしたと認めるに足りる対応を行う必要があったというべきである。」

と判断している。だが、現実には、会社は、5 回にわたる団体交渉を通じて、組合が指摘する「事実」を決して一蹴せず、むしろ一定の配慮を示しながら、組合に対し、契約期間の短縮も含めて会社の経営再建への全般的な取組等を総合して判断する限り、X1 らの雇止めは最終的に有効である旨、繰り返して解説した。

(3) X1 らの新規雇用に関する提案について

初審命令は、会社が第 2 回以降の団体交渉で、X1 らの新規雇用を提案し、組合と協議を重ねたことに関して、「第 5 回団体交渉においても、会社は、組合に対し、要員計画や退職者数に関するデータを開示したわけでもなく、また、そのような調査方法では増員が必要だと言う総支社はないだろうと会社自身も考えるような調査方法と同様の方法で調査を行ったのみで、X1 及び X2 の受入れ先はないと回答したに過ぎない。」と断定している。しかし、団体交渉の当時、会社においては、要員数の縮減が粛々と進められていたため、万一、要員計画や退職者数に関するデータが不用意に社内流出した場合、従業員全体に深刻な動揺を与え、円滑な業務運営にも支障をきたすことは必至と見込まれた。そこで、会社は第 5 回団体交渉において残業時間を開示するなど、可能な限りで組合の要望に応じて事実関係の調査を行い懇切丁寧な説明に努めたものの、要員計画や退職者数に関するデータその他経営の根幹に関わる機密事項は、開示できなかった。

3 被救済利益の消滅について

会社は、団体交渉で組合から確認を求められた「X1 らの雇用関係が期間満了により終了することなく継続されるべきであるとの主張を裏付ける事実」（初審命令 31 頁）、殊に「同人らが採用時に 60 歳まで雇用が継続されると会社から説明を受けたこと」、「部長から本社へ異動すれば雇用が継続されると言われたこと」（初審命令 34 頁）に関し、平成 16 年 5 月から同年 6 月にかけて調査・確認し、別件訴訟（東京地方裁判所平成 16 年（ワ）第 8501 号損害賠償等請求事件）を介して、その見解を組合に明示してきた。については、団体交渉において組合が具体的に指摘した事項について、事実関係を確認し、それについての会社の見解を明らかにして組合の理解を求めるなど、客観的にみて説明を尽くしたと認めるに足りる対応」（初審命令 31 頁）は、事実上履行済みである。

あわせて、X1 らの新規雇用先に関しても、組合からの申入れがあれば、会社はいつでもこの申入れを受けて、本人の希望を踏まえた新規雇用先の発見に努める所存である。よって、誠実団交応諾義務の違背によって組合が被ったとされるような団体交渉権への侵害は、現時点ではもはやみられない。

第 3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第 2 「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。

この場合において、当該引用部分中、「申立人」を「再審査申立人」に、「被申立人」を「再審査被申立人」に、「本件申立時」を「本件初審申立時」に、「本件申立て」を「本件初審申立て」に、「当委員会」を「東京都労委」に、それぞれ読み替えるものとする。

1 初審命令 4 頁(第 2、2(3)①)26 行目の「計画を発表した。」の次に、「なお、本部移転は、平成 15 年 3 月から順次移転を開始し、平成 16 年 3 月で完了することとされていた。」を加える。

2 初審命令 7 頁(第 2、3(3))3 行目の②の次に「X1 らは、全員 7 回以上にわたって雇用契約を更新し、かつ同一作業に引き続き従事してきているので、雇用を打ち切ることなく、」を加える。

3 初審命令 9 頁(第 2、3(5)①イ(イ))2 行目の(a)の次に「今回のことについては、いわゆる『期間満了による雇用契約の終了』と主張せざるを得ない、ただ、」を加える。

4 初審命令 10 頁(第 2、3(5)②イ)24 行目の「エイアイジーグループの経営者である外国人は、日本の労働法規を理解しておらず、」を「外国人は日本の労働法規を理解していない、韓国エイアイジーは多くの会社をもっているから、当然そこでルールに従うということは予期している、それはそれで」に改める。

同頁 27 行目の(オ)の次に「ただ、労働委員会の決定というものについては、個人的には信用していない、」を加える。

5 初審命令 23 頁(第 2、5(1)③イ)23 行目の「優秀な職員であったと思う、」の次に(イ)として次のとおり加え、同項の(イ)ないし(オ)を順次繰り下げ(ウ)ないし(カ)とする。

「(イ)長崎移転ということが、本社に行けば継続して勤務できる可能性があるというように伝えられ、部長らもそのように思っていたと思う、」

6 初審命令 26 頁(第 2、5(2)③イ(イ))15 行目の「確認していないが、」の次に「たぶん部長らはそのような発言をしたと思う、」を加える。

7 初審命令 28 頁(第 2、5(4))の 19 行目の次に改行して 6 として次のとおり加える。

「6 会社と銀産労との間の損害賠償等請求事件の経過等

平成 16 年 4 月 16 日、会社は、銀産労が「本件囑託は、採用時に、原告から、期間は形式的であり更新して定年である 60 歳まで働けるとの説明をうけたこと、本社への転勤を求められた際、本社なら継続して働けると言われたこと」などの虚偽の事実を記載したビラを配布したこと及び同ビラを銀産労のホームページ上にアップロードして公衆送信したことによって、会社の名誉、企業イメージ及び信用を毀損されたと主張して、銀産労に対し慰謝料の支払い及び謝罪広告掲載を求めて、東京地方裁判所に訴訟を提起した(平成 16 年(ワ)第 8 501 号)。同地方裁判所は、平成 17 年 3 月 28 日、「本件ビラの記載内容のうち、原告が問題とする本件摘示事実については、被告は少なくとも真実と信ずるにつき相当な理由があり、本件被告の見解ないし評価、本件コマーシャル引用部分の表現も相当性を逸脱しておらず、本件ビラ配布の目的、態様も社会通念上許容される範囲内と認められる」として、銀産労の本件ビラ配布及び公衆送信行為は、「正当な組合活動として社会通念上許容される範囲内のものであり、損害賠償を命じなければならない程の違法性はなかった」と判示して、会社の請求を棄却した。

会社は、平成 17 年 4 月 28 日、上記判決を不服とし、東京高等裁判所に控訴(平成 17 年(ネ)第 2432 号 損害賠償等請求控訴事件)したが、同高等裁判所は、平成 17 年 9 月 28 日に、会社の控訴を棄却した。

第 4 当委員会の判断

前記第 3 でその一部を改めて引用した初審認定事実(以下「初審認定事実」という。)

第2のとおり、本件労使間においては、平成15年7月7日から平成16年7月27日までの間に、X1らの雇用問題を議題とする団体交渉並びにX1及びX2の新規雇用等を議題とする団体交渉が5回にわたって行われている(以下、これら5回の団体交渉を「本件団体交渉」という。)。本件の争点は、本件団体交渉における会社の一連の交渉態度が誠実交渉義務に違反し、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否かという点にある。

本件団体交渉はX1らの雇用継続要求をめぐって行われたものであるが、第2回団体交渉以降においては、会社の新提案(X1らの雇用契約は期間満了で終了したことを前提に、同人らの新規雇用契約の締結を要求するのであれば、見当する余地があるとしたもの。)を主要な議題として交渉が行われているので、以下、「雇用継続要求等に係る交渉」と「新規雇用契約の提案等に係る交渉」に分けて検討することとする。

1 雇用継続要求等に係る交渉について

(1) 会社の基本的な交渉態度について

ア 上記交渉事項に関する会社の基本的な交渉態度についてみると、以下の各事実が認められる。

(ア) 組合は、平成15年6月23日、会社に対し、X1らは7回以上にわたって雇用契約を更新してきているので今後も雇用を継続すること、X1らの労働条件について団体交渉を行い決定することを要求し(初審認定事実第2、3(3))、同年7月7日以降、本件団体交渉が行われた。

(イ) 平成15年7月7日に開催された第1回団体交渉において、組合は、X1らの雇用契約について、会社の前身である千代田生命に入社するときに、松戸公共職業安定所の求人票に60歳まで勤められるとの記載を見た者がいる、X1らは、本社配転時に本社へ異動すれば今後も雇用が継続されると部長から言われた、と主張した。これに対し、会社は、①組合が、X1らの雇用契約が期間の定めのない雇用契約に転化し、解雇法理が適用される事案であると主張するなら、それはそれで争うほかなく、そのような主張を裁判所で行えば判決が出るから、判決が出れば会社はそれに従うと回答し、また、組合が労働委員会のあっせん手続の利用等について尋ねたところ、②X1らの雇止めについては、持ち帰って検討しても、会社の最高意思決定が出ているので、雇止めを撤回することはあり得ない、③外国人は、日本の労働法規を理解していない、韓国のエイアイジーは多くの会社を持っているから、当然そこでルールに従うということは予期している、それはそれで、X1らの雇用問題については期間満了による雇止めで対応せよとなっている、④組合が不合理であるというのなら第三者機関で権利を主張すればよい、⑤労働委員会の決定については、個人的には信用していない、裁判所の判決が出れば、外国人経営者を説得できると思う、⑥本日の団体交渉の結果は経営陣に伝えるが、結論は変わらないであろうから、後は組合が団体交渉を行っても無駄なんだという判断をするかしないかである、と回答していること(同3(5)②)が認められる。

(ウ) さらに会社は、第1回団体交渉後の平成15年8月4日、組合に対し、X1らの雇用問題は、集团的労使紛争ではなく個別的労使紛争であるから、労働委員会ではなく、裁判所が取り扱うべき案件であり、会社は裁判所の判断がない限り、上記見解を変える意思はないと回答している(同4(1)④)。

(エ) 平成15年8月29日に開催された第2回団体交渉において、組合のX1らの雇用継

続要求に対し、会社は、①組合の要求する X1 らの雇用継続については、前回の団体交渉で回答したとおり変わらない、②会社としては、X1 らの雇用契約が裁判所で期間の定めのない雇用契約に転化しているから雇止めはできず、解雇法理で対応すべきであるとすれば、それはそれで対応する、と回答している(同 4(3)①)。

(オ) 平成 15 年 10 月 8 日に開催された第 3 回団体交渉において、会社は、組合が X1 らは採用時に 60 歳まで勤められると言われたなどと主張したのに対して、X1 らの雇用契約の解釈の問題は、口頭の約束の存否とともに、裁判所が総合的に判断するのであるから、組合がそのように主張するのであれば、裁判所の判断を仰げばよい、と回答している(同 5(1)③)。

(カ) 平成 15 年 11 月 10 日に開催された第 4 回団体交渉において、会社は、組合が X1 らの雇用契約について、「裁判所の判断ではなく、会社の考え方を明らかにするよう」要求したのに対し、X1 らは契約期間 4 ヶ月の契約書に署名捺印している、X1 らの雇用契約が期間の定めのない雇用契約であるのか否かは裁判所の判断を仰ぐべきである、裁判所の判断には従う、と回答している(同 5(2)③)。

(キ) 平成 16 年 7 月 27 日に開催された第 5 回団体交渉において、会社は、組合が X1 らの雇止めについて無効と主張するのであれば、裁判所の判断を仰げば早い、と回答している(同 5(4)②)。

イ 上記アの各事実に現れた会社の基本的な交渉態度について按ずるに、X1 らは会社の前身である千代田生命当時から約 3 年ないし 9 年にわたり嘱託事務員として 1 年(商号変更前)ないし 4 ヶ月(商号変更後)の雇用契約を更新し継続して使用され、特に X3 の場合は会社が松戸公共職業安定所に提出した求人票の「定年制・一律 60 歳」との記載を見て会社に応募し採用されたことなど(初審認定事実第 2、2(3)、3(2))からすると、組合が X1 らの雇用を契約書記載の期間満了のみを雇止めの理由とすることに納得せず、雇用の継続を要求し、この件について団体交渉による解決を求めたこと(上記ア(ア))には相当な理由があり、組合としては当然の要求であったといえることができる。

他方、会社は、本件団体交渉のはじめから終わりまで一貫して、X1 らの雇用の継続問題は、裁判所で争うべき問題である、判決が出ればそれには従う、労働委員会の決定は信用していない、判決が出れば外国人経営者を説得できる、などと回答していることからすると(同(イ)①④⑤、(ウ)、(エ)②、(オ)、(カ)、(キ))、会社の交渉態度は、労使交渉によって問題解決を図ろうとする真摯な姿勢に欠けるものというほかない。また、会社は、会社の最高意思決定が出ている、故に雇止めの撤回はあり得ない、団体交渉の結果は経営陣に伝えるが結論は変わらない、などと繰り返し回答しているのであり(同(イ)②③⑥、(エ)①)、その交渉態度に合意達成に向けて努力する意思があったかについても疑問が残るところである。

以上のとおり、そもそも会社は、労使が誠実な交渉を通じて労使紛争を解決することに努めるという団体交渉の意義を理解していないものである。使用者は、労働組合の主張に対応し、具体的根拠や理由を示し、誠実に対応することを通じて、合意達成に努める義務を負うものであるところ、会社の X1 らの雇用継続要求等に関する本件団体交渉における交渉態度は、このような義務を果たしたものと評価することは到底できない。

(2) 本件団体交渉における組合の指摘事項等に対する会社の回答・説明等の状況について

ア 団体交渉において組合が具体的に摘示した事項等に対する会社の回答一説明等に関する交渉態度についてみると、以下の各事実が認められる。

(ア) 平成 15 年 10 月 8 日に開催された第 3 回団体交渉において、組合は、X1 らは、職安の求人票に「定年制・一律 60 歳」との記載があった旨指摘し、さらに採用時において上司の部長から 60 歳まで勤められると言われたほか、本社配転時にも部長から本社へ行けば統廃合がないからずっと働けると言われており、こうした口頭の約束があったことについて会社において事実関係を調査することを要求した。これに対し、会社は、①長崎移転ということが、本社に行けば継続して勤務できる可能性があるというように伝えられ、部長らもそのように思っていた、と思うと上司による口頭の約束の存在を曖昧ながら肯定する一方で、②嘱託契約の締結時及び更新時の部長の発言については会社は確認していない、調査・確認する必要もないと回答したこと(初審認定事実第 2、5(1)③)。

(イ) 平成 15 年 11 月 10 日に開催された第 4 回団体交渉において、組合は、会社の部長が X1 らに対して、「60 歳まで働ける。」などと発言したのかについて調査し、同人らの契約がどのようなものであったのかを明らかにする必要があると主張した。これに対し、会社は、職安の求人票の記載については現認した旨回答し、さらに部長発言については確認していない、たぶん部長らはそのような発言をしたと思う、部長発言の存否は事実の存否の問題であるから団体交渉における交渉事項ではない、と回答していること(同 5(2)③)。

イ 上記アの各事実に現れた会社の交渉態度について按ずるに、会社は、職安の求人票の記載に関し、これを現認したと回答するのみで、そのように記載した経過や事由を担当部署に確認する労もとらず、そのような記載の事実に関し会社として責任ある対応を探ろうとする形跡も窺えない。求人票の記載を見て応募した労働者からすれば、60 歳定年までの雇用について一定の期待をもつに至ったとしても無理からぬところである。

次に、組合は第 3 回団体交渉において、X1 らは、採用時に 60 歳まで勤められると言われたほか、本件配転時にも部長から本社に行けば統廃合がないことからずっと働けると言われた」との具体的事項を摘示し(以下、これを「本件組合摘示事項」という。)、会社に事実関係の調査を要求し、さらに第 4 回団体交渉においても、同調査を踏まえて X1 らの雇用契約に関する会社の考え方を明らかにするよう要求している。これに対して会社は、自ら組合の摘示する事項に係る部長発言の事実を認めるかのような回答をしておきながら、事実を確認せず、同事実の調査・確認の必要もない、と回答している(上記ア(ア)、(イ))。

以上のとおり、会社は、組合が X1 らの雇用の継続問題に直接関わりのある具体的事実を摘示した上で調査を要求した事項に関し、事実関係を確認しないで、調査の必要がないと回答するなど、その交渉態度には問題があったといわざるを得ない。

(3) 会社の不服主張について

ア (事実認定の誤り)

会社は、第 1 回団体交渉において、Y1 弁護士が、① X1 らの雇止めには法的に問題があると認識していること、②会社の経営者たる外国人は日本の労働法規を理解していないと発言したとの初審認定は真実に反している旨主張する(前記第 2、1)。

しかしながら、この点に関する認定事実は、前記第 3、4 のとおり再審査において一部付加したが、初審認定事実第 2、3(5)①イ(初審命令 9 頁 2 行目)及び同 3(5)②イ(初審命

令 10 頁 24 行目) のとおりであり、初審認定に格別の誤りはない。また、Y1 弁護士の上記各発言は、これらに続いてなされた発言に照らすと、「判例上雇止めが無効と判断される事案があり得ることを一般論の限りで指した」とか、「外資系企業の平均像を念頭に置いて「外人」と表現した」などということとはできない。いずれにしても、上記(1)に説示したとおり、会社の最高意思決定は出ている、故に雇止めの撤回はあり得ないとするような会社の基本的交渉態度こそが問題なのであって、上記各発言そのもの又はその真意が何であったかということとは問題ではない。よって、会社の上記主張は採用できない。

イ(誠実団交応諾義務に関する判断の誤り)

(ア) 会社は、組合が、X1 らの雇用継続について強い期待を抱いて、これを要求するのも無理からぬところであるとした初審判断は誤りであるとし、本件組合摘示事項は虚偽である旨主張する。そのうえで、会社は、団体交渉において組合が具体的に摘示した事項について、客観的にみて説明を尽くしたと認めるに足る対応を行う必要があったとした初審判断は誤りである旨主張する(前記第 2、2(1)、(2))。

(イ) しかしながら、上記(2)に判断したとおり、組合は 2 度にわたって行なわれた雇用は継続される旨の部長発言の時期及び発言者を特定して具体的に事実を指摘しているのに対し、会社は、団体交渉の場においては、上記のとおり事実関係の確認すらしていない。なお、会社は、本件組合摘示事項が虚偽であるとする根拠として乙 33~乙 37(所属長ヒアリングメモ、陳述書等)を挙げているが、これらの書証は、いずれも本件団体交渉が終了した後に、別件訴訟(初審認定事実第 2、6 認定の民事訴訟事件)の資料として作成されたものに過ぎない。よって、上記会社の主張は採用できない。

2 新規雇用契約の提案等に係る交渉について

(1) 第 2 回団体交渉以降の会社の交渉態度について会社は、平成 15 年 8 月 29 日の第 2 回団体交渉において、X1 らの雇用契約が期間満了により終了したことを前提に、同人らの新規雇用契約の締結を検討する余地があること、及び新規雇用の際は適材適所となるよう判断する旨の提案を行い、さらに平成 16 年 6 月 29 日に行われた都労委第 6 回調査の場において再び新規雇用の可能性を表明し、このことを契機にして同年 7 月 27 日第 5 回団体交渉が開催されたことは前認定のとおりである(初審認定事実第 2、4(3)②ア、5(3)①)。

このことに関連のある事項に関し会社の交渉態度をみると、以下の各事実が認められる。

(ア) 会社は、第 2 回団体交渉後の平成 15 年 9 月 10 日、組合に対し、組合が第 2 回団体交渉において指摘した「嘱託事務員での配転可能先」について、「調査をいたしました、適当な配転先はありませんでした」、「会社としては一般職の再配置を優先的に考えています。」と回答している(同 4(5)①)。

(イ) 平成 15 年 10 月 8 日に開催された第 3 回団体交渉において、組合は、会社に対し、嘱託事務員の配転可能先問題に関連して第 2 回団体交渉で X3 が指摘した千葉、柏、大宮の各営業所及び本社において残業や休日出勤が多く相当の業務量があることについて、会社が具体的にどの職場を確認したのかを明らかにするよう要求した。これに対し、会社は、①柏営業所及び大宮営業所については、調査したが、基本的には経営判断に属する事項であるから具体的に説明することは問題がある、と回答し、また、②残業時間の具体的な数字は回答しないが、残業が全然存在しないわけではない、③年間の退職見込総数及び 9 月末までの退職見込み数並びに年間の退職見込総数に対する現在の退職者数の割合は経営上

の重要な数値であるので言えない、④これが言えないから誠実交渉義務違反であるというなら、それはそれでやっていただくより仕方ない、と回答したこと(同 5(1)①、②)が認められる。

(ウ) 組合は、平成 15 年 11 月 10 日に開催された第 4 回団体交渉において、第 2 回団体交渉において会社が表明した X1 らの新規雇用について、会社の検討内容を明らかにすることを要求した。これに対し会社は、①東京近郊及び本社には残念ながら X1 らの雇用先は存在しない、②厳しい人員削減状況の中で、退職者が出た場合、それをすぐ補充するシステムになっておらず、残った人員でカバーするというのが会社の基本方針である、と回答した。

さらに、組合は、新規雇用先に関する会社の調査方法を明らかにするよう要求した。これに対し会社は、③本社、東京総支社、西関東静岡総支社及び関東東総支社に対し、総支社又は総支社の下にある営業所で嘱託事務員を雇用する余地があるかを照会した、④営業所には直接照会していない、⑤会社の調査方法では、増員が必要だと言う総支社はたぶんないだろうと思う、しかし、⑥本当に必要ならば必要と回答する総支社があるだろう、⑦会社の調査方法について誠実交渉義務違反であると言うなら、組合がそれを労働委員会でも主張すればよい、と回答した(同 5(2)①、②)。

(エ) 会社は、平成 16 年 6 月 29 日、都労委の第 6 回調査において、第 4 回団体交渉が行われてから時間が経過しているため、X1 及び X2 の 2 名について新規雇用としてならば、会社の要員状況が変わっている可能性もあると表明した(同 5(3))。

(オ) これを受けて、平成 16 年 7 月 27 日に第 5 回団体交渉が開催され、会社は、X1 及び X2 の自宅から通勤 2 時間圏内に所在する本社、関東東総支社、東京総支社及び西関東静岡総支社について調査したが、空きがなかった、会社は、組合から、ある営業所に退職者が出たから空きができたのではないかと具体的に指摘を受ければ、それについて調査する、と回答した(同 5(4)①)。

(2) 新規雇用契約提案後の会社の調査方法等について

ア まず、X1 らの新規雇用契約提案に関する調査結果の回答・説明等の状況について検討する。

会社は、平成 15 年 8 月 29 日の第 2 回団体交渉において X1 らの新規雇用について提案した後、平成 16 年 7 月 27 日の第 5 回団体交渉までの間に 4 回にわたり新規雇用の可能性に関する調査結果を組合に回答し説明している。すなわち、①平成 15 年 9 月 10 日付けで、調査したが適当な配転先はなかった旨の回答を行い(上記(1)(ア))、②同年 10 月 8 日の第 3 回団体交渉において、柏営業所及び大宮営業所については調査したが、基本的には経営判断に属する事項であり具体的に説明することには問題がある旨、残業時間数や退職見込総数についても、経営上の重要な数値であるので言えない旨の回答を行い(同(イ))、③同年 11 月 10 日の第 4 回団体交渉においては、新規雇用先について調査・検討したが、東京近郊及び本社には残念ながら存在しない旨の回答を行い(同(ウ))、④さらに平成 16 年 7 月日の第 5 回団体交渉においても、X1 及び X2 について通勤 2 時間圏内に所在する本社等について調査したが、空きがなかった旨の回答を行っている(同(オ))。

上記のとおり、会社の調査結果に関する回答・説明等については、平成 15 年 9 月 10 日以降翌 16 年 7 月 27 日に至るまで全く進展はみられず、また、回答の裏付けとなる客観的

な資料も提供することなく、単に X1 及び X2 の受入れ先はないと、繰り返し回答しているに過ぎない。しかも、仮に X1 から 2 名を新規雇用する場合に配属先として考えられる同人らの通勤時間 2 時間の範囲内の東京近郊の営業所における業務量(残業時間数)や退職者総数についても全く明らかにしていないものである。このような会社の交渉態度は、自ら表明し、組合も柔軟に受け入れるに至った交渉の経緯からみて適切な対応とはいえない。

イ 次に、新規雇用先に関する会社の調査方法に対する回答・説明等の状況について検討する。

組合は、会社が適当な配転先等がない旨の回答を繰り返す中で、平成 15 年 11 月 10 日の第 4 回団体交渉において、会社に対し、調査した営業所数、調査方法を明らかにするように要求したところ、会社は、①本社、東京総支社等に照会したが、営業所には直接照会していない、②会社の調査方法では、増員が必要だと言う総支社はたぶんないだろうと思う、などと回答した(上記(1)(ウ))。さらに、平成 16 年 7 月 27 日の団体交渉に至っても、営業所に退職者が出たから空きができたのではないかの具体的指摘を受ければ、それを調査すると回答している。(同(オ))

上記調査は、総支社に対して行なったもので営業所に直接照会したものではないなど(再審査第 1 回審問において、会社側証人は、「総支社の内務担当に受入れの余地があるかどうかを電話で確認した」旨証言している。)、必ずしも的確な調査方法であったとは認められない。そして、団体交渉における回答をみても、このような調査方法では実効性がないことを自認する発言をし、しかも調査方法を改善する姿勢も看取できない。よって、会社の交渉態度は、組合の主張・要求に対する具体的対応として適切なものとはいえない。

ウ 上記判断のとおり、新規雇用契約提案等に係る交渉における会社の交渉態度については、調査結果及び調査方法に関するいずれの回答・説明等も、その根拠、組合の要求・主張に対する具体的対応として適切なものということとはできない。

さらに会社は、自ら新規雇用契約締結の方向に向けた提案をしたのであるから、その提案が実現するよう相応の努力をなすことが要請される。それにもかかわらず、会社の団体交渉における回答・説明等には上記提案の実現について真摯に検討した形跡は認められず、漫然と数次にわたって受入れ先はない旨の回答を繰り返し、ついには営業所に退職者が出たから空きができたのではないかと組合から具体的指摘を受ければそれを調査するとまで発言をしており、その場限りの対応に終始して自ら問題解決に取り組む姿勢が見られない。このような会社の交渉態度は、当初から合意達成の意思が欠如していたといわれてもやむを得ない。

エ 会社は、本件再審査において、平成 17 年 6 月 10 日付け補充申立書の中で「今後の進行に関する再審査申立人の意見」として、「産業平和の重大性を痛感する再審査申立人としては」などと述べ、「和解協議を進めることに吝かでない旨、予備的に付言する」としていた。

しかるに、会社は、同年 12 月 5 日の第 5 回調査において、当委員会が上記提案に関し会社はいかなる具体的な意向を有しているかを聴取したところ、特段検討状況等に言及することなく、従前から主張しているとおり有期雇用者の新規雇入れ及び金銭的な解決などの和解に応じることは困難である旨回答した。こうしたことから、再審査過程における和

解作業は打ち切らざるを得なくなった。

以上の再審査の経過をみても、会社は、自ら表明した意見なり主張について責任をもって解決策を検討する真面目さに欠けており、甚だ不誠実な対応といわざるを得ない。

(3) 会社の不服主張について

(誠実団交応諾義務に関する判断の誤り)

会社は、X1 らの新規雇用に関する提案について、可能な限りで組合の要望に応じて事実関係の調査を行い懇切丁寧な説明に努めたものの、要員計画や退職者数に関するデータその他経営の根幹に関わる機密事項は開示できなかった旨主張する(前記第2、2(3))。

しかしながら、本件交渉事項は雇止めとされた嘱託職員の雇用確保の可否という重要な労働条件に関する事柄であること、会社自らが新規雇用契約締結の方向に向けた提案を行ったこと、特定地域範囲内の営業所等に限っての要員計画や退職者数等が全て経営の根幹に関わるともいえないことからすると、少なくとも、会社は調査結果及び調査方法に関する回答・説明等を裏付けるに足りる情報・データは提供すべきであったといえる。また、会社は、可能な限りで懇切丁寧な説明に努めたというが、上記(2)判断のとおり、新規雇用契約提案等に係る会社の交渉態度は懇切丁寧な態度などと言い得るものでは到底なく、かえって不適切な対応であった。よって、上記の会社主張は失当である。

3 不当労働行為の成否について

(1) 不当労働行為の成否

上記1に判断したとおり、雇用継続要求等に係る交渉について、①会社の基本的交渉態度は、団体交渉を拒否すること自体はなかったものの X1 らの雇用継続要求等について、会社の最高意思決定が出ている、故に雇止めの撤回はあり得ないなどと繰り返し回答しているのであり、その交渉態度に合意達成に向けて努力する意思のあったかについて疑問の残るところであり、②会社は本件組合摘示事項に関して事実関係を確認しないで調査の必要もないと回答するなど、その交渉態度には問題があったといわざるを得ない。

さらに、本件の解決策としてより重要な交渉事項であると思料される新規雇用契約提案等に係る交渉については、会社が上記提案を行ったこと自体は評価できるものの、その後の対応をみると、上記2判断のとおり、①調査結果及び調査方法に関するいずれの回答・説明等もその根拠を具体的に説明せず、裏付けとなる客観的な資料も提供していないものであって、組合の要求・主張に対する対応として適切なものといえないこと、②新規雇用契約締結の方向に向けた提案について、その提案が実現するよう真摯に検討した形跡は認められず、当初から合意達成の意思が欠如していたといわざるを得ないものである。そうすると、本件団体交渉における会社の一連の対応は誠実なものであるとはいえず、使用者としての誠実交渉義務に反するというべきである。よって、本件団体交渉における会社の一連の対応は、不誠実団体交渉に当たる。

したがって、会社が、X1 らの雇用問題を議題とする団体交渉に誠実に応じなかったことは、労組法第7条第2号に該当するとした初審命令の判断は相当である。

(2) 救済方法等について

ア 本件においては、会社は、X1 らの継続雇用あるいは新規雇用問題について、会社の決定に変更の余地はないなどとする主張に固執することなく、本件労使間の合意達成に向けてさらに組合と交渉を尽くすべきである。特に、会社は、X1 らの通勤圏内に所在する本

社、支社、営業所における配置可能性について、的確な調査を行い、確かな資料の裏付けをもって団体交渉に臨むべきである。

よって、本件の救済方法としては、当委員会も初審命令主文のとおり命じるのが相当であると解する。

イ なお、会社は、本件組合摘示事項にかかる部長発言等の調査結果について別件訴訟を介して明らかにしたので、被救済利益はない旨主張する(前記第2の3)。

しかしながら、①別件訴訟(初審認定事実第2、6認定の民事訴訟事件)と団体交渉はその制度の趣旨、目的が全く異なるのであって、本件においてはあくまでも労使交渉によって解決を図るべく、誠実に団体交渉を尽くす必要があること、②別件訴訟に部長らのヒアリング結果に関する書証を提出したからといって、部長発言等の問題について団体交渉の場で双方の主張等をすり合わせることに意味がないとはいえない。よって、会社の上記主張は到底採用できない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成18年6月21日

中央労働委員会